



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación
civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Miyamoto Dávila, Julio Daniel (ORCID: [0000-0003-1909-2403](https://orcid.org/0000-0003-1909-2403))

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: [0000-0002-7543-9275](https://orcid.org/0000-0002-7543-9275))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este estudio va dedicado primeramente a Dios, en segundo lugar, al amor de mi vida, a mi ángel protector, a mis padres, a mis hermanos y a todas aquellas personas que han contribuido con mi éxito profesional.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios todopoderoso que me ha derramado su bendición en cada uno de mis pasos, mi profundo agradecimiento a mi novia Sandra siendo mi soporte incondicional por sus consejos, sugerencias y deseos del ser cada día mejor persona y crecer con ahínco profesionalmente.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 12 |
| III. METODOLOGÍA..... | 18 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 18 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.5. Procedimientos | 23 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 23 |
| IV. RESULTADOS | 25 |
| V. DISCUSIÓN..... | 41 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 45 |
| VII. RECOMENDACIONES | 46 |
| | |
| REFERENCIAS..... | 48 |
| ANEXOS | 52 |

Índice de tablas

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 1 | Distribución de frecuencias del trabajo remoto | 25 |
| Tabla 2 | Distribución de frecuencias de comunicación remota | 26 |
| Tabla 3 | Distribución de frecuencias de soporte tecnológico | 27 |
| Tabla 4 | Distribución de frecuencias de desarrollo de funciones | 28 |
| Tabla 5 | Distribución de frecuencias de relación laboral | 29 |
| Tabla 6 | Distribución de frecuencias de la comunicación organizacional | 30 |
| Tabla 7 | Distribución de frecuencias de comunicación descendente | 31 |
| Tabla 8 | Distribución de frecuencias de comunicación ascendente | 32 |
| Tabla 9 | Distribución de frecuencias de comunicación horizontal | 33 |
| Tabla 10 | Distribución de frecuencias de comunicación diagonal | 34 |
| Tabla 11 | Interpretación del coeficiente de correlación | 35 |
| Tabla 12 | Correlación entre trabajo remoto y comunicación organizacional | 36 |
| Tabla 13 | Correlación entre comunicación descendente y trabajo remoto | 37 |
| Tabla 14 | Correlación entre comunicación ascendente y trabajo remoto | 38 |
| Tabla 15 | Correlación entre comunicación horizontal y trabajo remoto | 39 |
| Tabla 16 | Correlación comunicación diagonal y trabajo remoto | 40 |

Índice de figuras

| | | |
|------------------|--|----|
| Figura 1 | Diagrama de barras del trabajo remoto | 25 |
| Figura 2 | Diagrama de barras de comunicación remota | 26 |
| Figura 3 | Diagrama de barras de soporte tecnológico | 27 |
| Figura 4 | Diagrama de barras de desarrollo de funciones | 28 |
| Figura 5 | Diagrama de barras de relación laboral..... | 29 |
| Figura 6 | Diagrama de barras de la comunicación organizacional | 30 |
| Figura 7 | Diagrama de barras de comunicación descendente..... | 31 |
| Figura 8 | Diagrama de barras de comunicación ascendente | 32 |
| Figura 9 | Diagrama de barras de comunicación horizontal | 33 |
| Figura 10 | Diagrama de barras de comunicación diagonal | 34 |

Resumen

El presente estudio consideró como objetivo general determinar la relación entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021; por lo tanto, se empleó un diseño metodológico no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de un cuestionario como instrumento de recolección a través de la técnica de la encuesta, dirigidos a una población de 70 trabajadores de la asociación civil del Valle de Chicama, de los cuales se consideró a una muestra de 60 de ellos a través del muestreo probabilístico aleatorio simple. Según los resultados encontrados se concluyó que existe relación directa entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, en un grado de correlación muy fuerte dado que el coeficiente obtenido fue de 0,917, por lo que, al desarrollar un mejor trabajo remoto, aumentará de manera positiva el nivel de comunicación organizacional en la asociación civil. Asimismo, se determinó que existe relación directa considerable entre las dimensiones de la comunicación organizacional y trabajo remoto, con niveles de significancia menores a 0,05.

Palabras clave: trabajo remoto, comunicación organizacional, comunicación interna, comunicación remota, teletrabajo.

Abstract

The present study considered as a general objective to determine the relationship between remote work and organizational communication in a civil association in Valle de Chicama, La Libertad, 2021; Therefore, a non-experimental methodological design of correlational level and quantitative approach was used, by applying a questionnaire as a collection instrument through the survey technique, aimed at a population of 70 workers of the civil association of the Valle de Chicama, of which a sample of 60 of them was considered through simple random probability sampling. According to the results found, it was concluded that there is a direct relationship between remote work and organizational communication in a civil association in the Chicama Valley, La Libertad, 2021, in a very strong degree of correlation given that the coefficient obtained was 0.917, therefore, by developing better remote work, you will positively increase the level of organizational communication in the civil association. Likewise, it was determined that there is a considerable direct relationship between the dimensions of organizational communication and remote work, with levels of significance lower than 0.05.

Keyword: remote work, organizational communication, internal communication, remote communication, teleworking.

I. INTRODUCCIÓN

La comunicación organizacional actualmente es un tema muy atractivo a nivel empresarial y social, su importancia reside en que la comunicación es considerada como un proceso inherente y necesario en la vida de todo ser humano, convirtiéndose en un instrumento esencial en el desarrollo de la propia persona, siendo importante su estudio en el contexto laboral (McLuhan y Powers, 2020).

En algunos países de la región, como Chile y Colombia, existen estudios que afirman que una buena comunicación organizacional entre todos los miembros de una empresa mejora enormemente la funcionalidad de trabajo, pues permite una buena canalización de mensajes y por lo tanto oportunas respuestas, fortaleciendo la adaptabilidad de las empresas y de sus colaboradores (Armírola et al., 2020; Zanfrillo y Artola, 2019).

En el contexto nacional, el poder de la comunicación sigue siendo el mismo pero sus canales son otros (Neiva, 2018; Krohling, 2018). A raíz de la emergencia sanitaria que afronta nuestro país debido a la Covid19, se ha dispuesto la opción de continuar con las funciones empresariales a través de la modalidad del trabajo remoto. En ese sentido, dicha modalidad de trabajo está generando ciertas deficiencias y dificultades en la comunicación organizacional. (Instituto Peruano de Economía, 2020).

El trabajo remoto se presenta como una de las principales modalidades de empleo dada la coyuntura actual, permitiendo a muchas personas a laborar desde sus viviendas pudiendo conllevar al exceso de horas trabajadas o a la saturación de actividades (Alcazar, 2021), otra causa es el poco dominio de los soportes tecnológicos y de internet, cuyo uso se ha masificado en este último año (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2020). En momentos como este, la empresa centra su mirada en la tecnología para buscar el desarrollo de un trabajo remoto que mantenga una eficiente comunicación organizacional (Romero et al., 2020).

A nivel local, también existen estudios que muestran la existencia de diferentes carencias de comunicación organizacional en empresas, dichas

necesidades están estrechamente relacionadas con el uso efectivo de las tecnologías comunicativas de las empresas, lo que involucra un manejo eficiente de soportes y canales, mejorando la comunicación de la organización y los resultados empresariales (Prado, 2018).

En dicho contexto, encontramos a una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, esta organización integra a las comisiones de usuarios de la parte baja de la cuenca hidrográfica Chicama, La Libertad, en donde se observa la carencia de manejo de estrategias que mejoren la comunicación organizacional y las relaciones internas, percibiéndose en muchos casos el descontento de los miembros.

Ante dicha realidad se planteó el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021?, y de forma específica: ¿Qué relación existe entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021?, ¿Qué relación existe entre comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021?, ¿Qué relación existe entre comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021? y ¿Qué relación existe entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021?

Existe relevancia social de la presente investigación dado que fue necesario manejar adecuadamente la comunicación organizacional acorde con la dinámica que exige el trabajo remoto. Asimismo, la utilidad metodológica, se halló en el uso de instrumentos altamente confiables que pueden ser empleados para evaluar el nivel de comunicación organizacional. También presenta una justificación práctica porque gracias a la investigación se pudo tomar acciones correctivas para una mejor comunicación organizacional.

Es por ello que, el objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021. Y, de forma específica: determinar la relación entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, determinar la relación entre

comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021 determinar la relación entre comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021 y determinar la relación entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021.

Considerando los aportes de Álvarez (2020) respecto al teletrabajo como medida de emergencia, se planteó como hipótesis de la investigación que existe relación directa entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021. Asimismo, de manera específica se planteó como hipótesis que existe relación directa entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, existe relación directa entre comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, existe relación directa entre comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021 y existe relación directa entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En base a una sistemática consulta bibliográfica de las variables de estudio a nivel internacional y nacional, se observa un incremento del interés por evaluar la comunicación organizacional en las organizaciones, debido al impacto que ejerce sobre la propia empresa (Padilla y Patiño, 2020). Asimismo, en cuanto al trabajo remoto no existe mucha información debido a que nuestro país recientemente ha adoptado de manera masiva dicha forma de trabajo (Freitas et al., 2020). En una investigación resulta muy importante definir los conceptos de las variables, así como sus dimensiones pues permite afianzar y enriquecer el estudio (Cohen y Gómez, 2019).

De esta manera, dentro del contexto internacional se encuentra el estudio de Filardi et al. (2020), quienes en su artículo científico desarrollaron un estudio descriptivo para determinar las ventajas y desventajas del trabajo remoto en una entidad pública desde la percepción de 98 tele trabajadores y 28 gestores en una ciudad brasileña, empleando la técnica de la encuesta en la recolección de datos, concluyendo así, que el trabajo remoto necesita un modelo de gestión que lo haga más adherente y eficiente en el desarrollo de sus actividades, notando claramente la necesidad de superar nuevos obstáculos para alcanzar el potencial que éste brinda.

Asimismo, Montalvo (2020), en su artículo científico se orientó a estudiar la viabilidad del trabajo remoto como una alternativa ante las situaciones globales de salud que vivimos, empleando un análisis descriptivo y cualitativa en empresas mexicanas, concluye que si bien se mejora la capacidad para poder organizar los tiempos y los espacios virtuales a través del trabajo remoto, esta modalidad de trabajo dificulta también la comunicación organizacional, mostrando una eminente relación entre ambas variables.

A partir de un estudio realizado por Montealegre (2018), empleando el método de caso, basado en siete organizaciones que emplearon la modalidad del trabajo remoto en la ciudad de Antioquía, Colombia, mediante entrevistas semi estructuradas a directivos y análisis documental, concluye que el trabajo remoto se convierte en un posible punto de conexión y relación con la comunicación, entre colaboradores de distintas generaciones que laboran en

una organización.

Por su parte, Peralta et al. (2020), en su artículo científico orientado a estudiar cómo se concibe el impacto del teletrabajo en el ámbito empresarial, desde un análisis descriptivo y realizando un revisión sistemática de literatura, concluyen que, mediante esta modalidad de trabajo se produce menos comunicación directa y menos control sobre ello, sin embargo, dadas las condiciones óptimas para su desarrollo se puede transmitir una imagen vanguardista, rompiendo esquemas tradicionales y generando mayor sentido de pertenencia, que se traduce en una mayor productividad y eficiencia.

Rodríguez y Pardo (2020), en su investigación científica, mediante un estudio de tipo descriptivo correlacional profundizó en temas del trabajo remoto y comunicación organizacional en empresas colombianas, concluyendo que existe relación entre dichas variables con un rho de 0,745, y con la adopción del trabajo remoto, es necesario que los líderes estén en continua comunicación con los colaboradores para manejar la ansiedad que puede producir el cambio de trabajo en oficina a trabajo remoto y el mismo aislamiento, contrarrestando así sus implicancias.

Jaimes (2020), en su estudio científico de metodología descriptiva tuvo como objetivo detallar los aspectos de la comunicación organizacional mediante una revisión sistemática de literatura. Concluyendo que el panorama de esta rama comunicativa se encuentra dentro de un entorno complejo, tanto en empresas privadas como públicas y otro tipo de entes, presentando en algunos casos dificultades para adaptarse a la era tecnológica que impacta en las nuevas modalidades de trabajo.

Tal como plantea Pineda (2020), en su artículo científico tras realizar una revisión sistemática de literatura, concluye que la comunicación organizacional, tanto ascendente, descendente, horizontal o diagonal, debe estar guiada por una directiva de comunicación integral que brinde importancia a la demanda, interés y expectativas de todos los involucrados. Debe haber una integración total entre estas modalidades comunicacionales buscando una adaptación a nuevos sistemas y desafíos, logrando la efectividad y eficiencia organizacional.

Puertas et al. (2020), en su artículo científico de carácter descriptivo señalan que la comunicación se encuentra en un proceso de transformación, que pasa de la difusión asimétrica y unidireccional de la información, a una nueva era de la información multimediática en la red, y obliga a las organizaciones a replantear sus estrategias de comunicación para ser valoradas.

En el ámbito nacional, se encuentra Hermoza (2020), quien desarrolló un estudio descriptivo en la ciudad de Lima bajo un enfoque mixto, aplicando un cuestionario a 174 participantes con el objetivo de evaluar su percepción frente al uso de la comunicación digital y la satisfacción de la comunicación en empleados. Los resultados mostraron que el 51,0 % considera que la comunicación digital es regular, frente a un 12,7 % que la define como mala. Concluye que las plataformas digitales son factibles, pero hay aspectos a optimizar, que deben ser tratados para permitir que la comunicación digital alcance su verdadero potencial permitiendo un mejor trabajo.

Además, Acosta y Muñoz (2020), mediante una investigación de enfoque mixto y descriptivo evaluaron la percepción del colaborador sobre el trabajo remoto incluyendo los procesos comunicativos, dado que se encuentran relacionados, en ese sentido, concluyeron que esta modalidad de trabajo cuando se está tan acostumbrado a una modalidad presencial, requiere una ardua gestión de cambio, que implica un acondicionamiento tecnológico y una adecuada comunicación para adquirir nuevas rutinas, aún más, si ninguno de los miembros del equipo ha realizado teletrabajo de manera ocasional.

También se revisó fuentes especializadas de libros y expertos en temas relacionados a la comunicación organizacional y el trabajo remoto, con la finalidad de profundizar en ello, encontrando que, la comunicación hoy en día ha adquirido múltiples significados y/o denominaciones: comunicación corporativa, comunicación organizacional, comunicación integral, comunicación integrada, comunicación global, comunicación estratégica, comunicación empresarial, comunicación institucional, entre otras (Bisbal, 2020).

El trabajo remoto es definido como el conjunto de acciones de una nueva forma de trabajo mediado por la tecnología (Almendros, 2020). Además, el

trabajo remoto es definido como la modalidad laboral donde los trabajadores desarrollan sus funciones a tiempo completo o parcial fuera de su lugar de trabajo, haciendo uso de soportes tecnológicos (Zamora, 2020). El trabajo remoto es producto de la evolución social haciendo uso de las tecnologías de la información (Pinto y Muñoz, 2020). Otros autores lo definen como una nueva forma de trabajo digitalizado bajo un nuevo enfoque de comunicación (Rodríguez y Vázquez, 2019; Wang et al., 2021).

Dentro de las principales teorías respecto al trabajo remoto se encuentran los postulados de Nash (como se citó en Colombo, 2020), la **Teoría del Juego**, se aplica a las organizaciones que están intentando tele trabajar por primera vez, puesto que para mantenerse operativas en medio es necesario que tanto empelados como empleadores sigan un modelo ganar – ganar, en el que ambas partes se puedan ayudar para el progreso conjunto de la organización. Mientras que, la **Teoría de la Innovación** de Ruppel y Harrington, señalan que las empresas que apuestan por nuevas opciones disponibles como el teletrabajo, podrán construir y asimilar los procesos hacia un nuevo sistema y así ir asimilándolas antes que esperar a ver lo que pasa (Bonilla et al., 2019).

Así también, respecto a la comunicación organizacional, la **Teoría de las Relaciones Humanas**, desarrollada por Elton Mayo, postula que lo más importante de las organizaciones es el capital humano, por lo que ésta debe laborar en un ambiente de bienestar, estudiando al ente como un conjunto de personas y no como una máquina (Rosales, 2019). Mientras que la **Teoría de los Sistemas** desarrollada por Von Bertalanffy, estudia el comportamiento organizacional y el papel de la comunicación en ella, por lo que señala que la comunicación organizacional se centra en los procesos comunicativos en diversos escenarios como parte de un sistema integrado por subsistemas para generar diferentes relaciones (Ladino, 2017). Además, en la **Teoría de la Comunicación Incorporada**, se establece un tipo de descentralización mediante la interacción de tipo remota, sobrepasando fronteras culturales y todas aquellas características tradicionales de la comunicación, por lo que ahora se puede expresar sentimiento, transmitir información y comunicar conocimientos a través de los medios digitales (Marulanda, 2015).

En ese contexto, el trabajo remoto, posee cuatro dimensiones que permiten realizar un mejor análisis de su aplicación (Suarez, 2020); *comunicación remota*, es aquella que se refleja en la organización por medio de los mensajes claros que promueven conductas positivas y orientan el rumbo de la empresa (Mena, 2019), la cual toma en cuenta el compromiso del trabajador, el desempeño laboral y conocimiento de funciones; *soporte tecnológico*, las cuales son un conjunto de programas o aplicaciones que permiten una mejor gestión de la información y realizar las tareas y actividades mediante el uso de las TIC's (Antúñez y Veytia, 2020), evaluando así el uso de equipos informáticos, uso de internet y herramientas de comunicación.

Asimismo, el *desarrollo de funciones*, definido como el conjunto de actividades ejecutadas en forma coordinada para alcanzar las metas organizacionales, en función a la planificación, coordinación, organización y monitoreo de las actividades (Cabeza, 2018); y la *relación laboral*, como el vínculo entre empleador y colaborador dentro del ámbito de la organización para el desarrollo adecuado de las funciones (Lara, 2019).

Por otro lado, la comunicación organizacional es definida como un recurso indispensable en un mundo globalizado, eficacia en la interacción con los demás miembros de la empresa (Puertas et al., 2020). También es definida como el proceso mediante el cual se intercambian mensajes bajo ciertos parámetros y estrategias desarrolladas por la empresa, siendo su aporte significativo para el logro de los objetivos organizacionales (Puertas et al., 2020). No obstante, algunos la conciben como el factor esencial de una empresa que permite una comunicación fluida y asertiva, que integra a todo el personal (Rodríguez y Vázquez, 2019).

Las dimensiones de la comunicación organizacional según Rueda (2020), son el propósito, los medios, el mensaje, estrategias empleadas y la retroalimentación, todas esas dimensiones ayudan a detallar el sistema de comunicación interna, asimismo permite conocer de cerca el proceso comunicativo y el tipo de comunicación empleada.

En las dimensiones de la comunicación organizacional propuestas por Aroni (2019), en los que se puede establecer los niveles de comunicación

organizacional, se encontró que la *comunicación ascendente*, es aquella que toma en cuenta a la información que va desde los subordinados hacia un nivel superior como jefaturas o altos mandos de la organización, la *comunicación descendente*, la cual se refiere a aquella que emiten los altos directivos hacia mandos menores o de cargo inferior, y la *comunicación horizontal*, aquella que se emite en un mismo nivel jerárquico. No obstante, la *comunicación diagonal*, es aquella en la que se emite un mensaje o información entre distintos puestos y niveles.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio desarrolló un tipo de investigación básica, dado que se pretende observar las variables y establecer una posible relación, sin modificar la realidad o proponer alguna solución ante determinado problema, al respecto, Hernández y Mendoza (2018), señalan que este tipo de estudios presenta intenciones prácticas, sirviendo de aporte para generar cambios en a partir de un contexto real. Así también presenta un enfoque cuantitativo, pues mediante el empleo de escala de Likert se buscó analizar estadísticamente los datos obtenidos. Carrasco (2019) señala que un enfoque cuantitativo se emplea para medir variables que pueden cuantificarse para luego ser analizados y procesados afianzados de la estadística.

Diseño de investigación

Bajo un diseño no experimental de tipo transversal, pues no se realizó la manipulación deliberada de ninguna de las variables de estudio; teniendo un nivel correlacional pues la presente investigación buscó analizar la relación y/o vinculación entre ambas variables desarrolladas. Hernández y Mendoza (2018) definen que el diseño no experimental, se caracteriza por sus variables deliberadamente de situación natural.

3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación se consideraron dos variables; trabajo remoto y comunicación organizacional, las cuales son de naturaleza cuantitativa, por lo tanto, para poder medirla se procedió a realizar su operacionalización. Ver anexo 1.

Variable 1. Trabajo remoto

Definición conceptual

Es una modalidad laboral donde los trabajadores desarrollan sus funciones fuera

de su lugar de trabajo, haciendo uso de soportes tecnológicos, bajo un nuevo enfoque de comunicación y relación laboral (Zamora, 2020).

Definición operacional

Esta variable fue medida a través de un cuestionario, haciendo uso de la técnica de la encuesta, mediante el uso de la tecnología digital. Este instrumento fue tomado como base de la propuesta hecha por Suarez (2020).

En cuanto a sus dimensiones, son las siguientes:

Comunicación remota. Es aquella que se refleja en la organización por medio de los mensajes claros que promueven conductas positivas y orientan el rumbo de la empresa (Mena, 2019).

Soporte tecnológico. Son un conjunto de programas o aplicaciones que permiten una mejor gestión de la información y realizar las tareas y actividades mediante el uso de las TIC's (Antúñez y Veytia, 2020).

Desarrollo de funciones. Es el conjunto de actividades ejecutadas en forma coordinada para alcanzar las metas organizacionales, en función a la planificación, coordinación, organización y monitoreo de las actividades (Cabeza, 2018).

Relación laboral. Vínculo entre empleador y colaborador dentro del ámbito de la organización para el desarrollo adecuado de las funciones (Lara, 2019).

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Comunicación organizacional

Definición conceptual

Es el proceso mediante el cual se intercambian mensajes bajo ciertos parámetros y estrategias desarrolladas por la empresa, siendo su aporte significativo para el logro de los objetivos organizacionales (Puertas et al., 2020).

Definición operacional

Esta variable fue medida a través de un cuestionario, haciendo uso de la técnica de la encuesta, mediante el uso de la tecnología digital. Este instrumento fue tomado como base de la propuesta hecha por Aroni (2019).

En cuanto a sus dimensiones, son las siguientes:

Comunicación descendente. La cual se refiere a aquella que emiten los altos directivos hacia mandos menores o de cargo inferior (Aroni, 2019).

Comunicación ascendente. Es aquella que toma en cuenta a la información que va desde los subordinados hacia un nivel superior como jefaturas o altos mandos de la organización (Aroni, 2019).

Comunicación horizontal. Aquella que se emite en un mismo nivel jerárquico (Aroni, 2019).

Comunicación diagonal. Es aquella en la que se emite un mensaje o información entre distintos puestos y niveles (Aroni, 2019).

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por el total o el universo de elementos sobre los cuales se investiga (Toscano, 2018). La población de la presente investigación estuvo conformada por 70 trabajadores de la asociación civil Valle de Chicama localizada en el departamento de La Libertad.

Muestra

Se utilizó una muestra de 60 trabajadores del total de la población. De acuerdo con García (2016), el tamaño de muestra permite a los investigadores saber cuántos individuos son necesarios estudiar, para poder estimar un parámetro determinado con el grado de confianza deseado.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = muestra

Z = nivel de confianza (1.96)

p = probabilidad de éxito (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5)

e = error máximo (0.05)

N = tamaño de la población (70)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 70}{(70 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n= 60

Muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, por cuanto García (2016), manifiesta que, en el tipo probabilístico, todos los participantes tienen la misma probabilidad de ser elegidos, a diferencia del no probabilístico es elegido por medio de una fórmula aleatoria.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los trabajadores de la asociación civil del Valle de Chicama, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

El presente estudio empleó como técnica a la encuesta, que permitió la recopilación de información de los trabajadores de la asociación civil del Valle de

Chicama con respecto a ambas variables de estudio, lo cual facilitó el desarrollo de un mejor análisis científico. Al respecto, Toscano (2018), manifiesta que la encuesta es una de las técnicas más empleadas para la recolección de datos y consiste en la aplicación de un conjunto de preguntas dirigidos a un público segmentado.

Instrumentos

La presente investigación empleó como instrumento el cuestionario, buscando conocer y extraer información de interés de la muestra conformada por los trabajadores de la asociación civil del Valle de Chicama. El cuestionario estuvo estructurado por preguntas cerradas en una escala estandarizada. En tanto, Toscano (2018), señala que al emplear como técnica la encuesta se utiliza como instrumento un cuestionario, que es la manifestación física o virtual en la que se recaban los datos.

Validez

La validez de los instrumentos mide el grado en que su ejecución es repetida por un mismo objetivo y éstos producen resultados iguales, por lo se obtiene con cuanta exactitud se medirá el constructor teórico (Iglesias, 2016).

Se obtuvo las evidencias de validez a través del juicio de expertos, en el cual se les consultó a tres profesionales de administración, con experiencia en el campo organizacional. Cada uno de ellos realizó un análisis de los ítems de cada instrumento. Ver Anexo 3.

Confiabilidad

De acuerdo con Tamayo (2016), la confiabilidad de los instrumentos se realiza a través de la medición de la precisión de las respuestas con sujetos u objetos que generan similares resultados.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó a una prueba piloto conformada por 16 colaboradores, de los cuales se obtuvo que ambos instrumentos son altamente confiables (Anexo 4), obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,805 en la variable 1: trabajo remoto y 0,918 en la variable 2:

comunicación organizacional.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se coordinó con el representante de la asociación civil del Valle de Chicama para presentar la intención de realizar una investigación en esta organización, de manera tal, que se pueda dar la viabilidad del caso. Se me brindó los permisos correspondientes para acceder a información referente al trabajo remoto y a la comunicación organizacional en esta asociación. En segundo lugar, se emplearon los medios y canales virtuales para la recolección de datos, por lo que los cuestionarios fueron plasmados en un Formulario de Google, por lo que se hizo uso de esta plataforma para poder obtener respuestas más rápidas dado el contexto actual, utilizando también el correo electrónico como medio de envío, así como, por el WhatsApp. Inclusive, se emplearon las llamadas telefónicas para un mayor alcance.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Asimismo, para evaluar la correlación se empleó el Rho de Spearman o R de Pearson, en función a los resultados de la normalidad de los datos. Al respecto, Toscano (2018), señala que la estadística descriptiva consta del análisis de los datos a partir de la síntesis de tablas y figuras en las que se muestre las frecuencias relativas y absolutas de los resultados obtenidos, mientras que la estadística inferencial consta de las pruebas de hipótesis considerando la asociación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación cumplió con los principios éticos que definen la moral humana, asimismo se respetó el derecho de los autores a través de la correcta citación de sus aportes teóricos bajo la normativa APA 7ma. Edición. También, se garantiza a la organización el respeto a las personas, la autonomía para la

participación de la investigación y la confidencialidad de la información proporcionada y obtenida en la presente investigación contenidos en el código de ética de la Universidad César Vallejo aprobado mediante la resolución de consejo universitario N° 292-2020/UCV, considerando la Ley Universitaria y los principios internacionales para el desarrollo de investigaciones científicas enmarcadas en las ciencias sociales, el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, código Nacional de Integridad Científica, respecto a determinar las normas de conducta, infracciones y sanciones para cualquier persona o institución que realizar alguna investigación científica, promoviendo así las buenas prácticas en los estudios académicos.

A nivel internacional, también se consideró las pautas éticas del American British Educational Research Association [BERA], American Educational Research Association [AERA], Advancing Technology for Humanity [IEEE] y el Association of Computing Machinery [AMC], contemplando el respeto a las personas, el conocimiento y los valores en investigaciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable. Trabajo remoto

Tabla 1

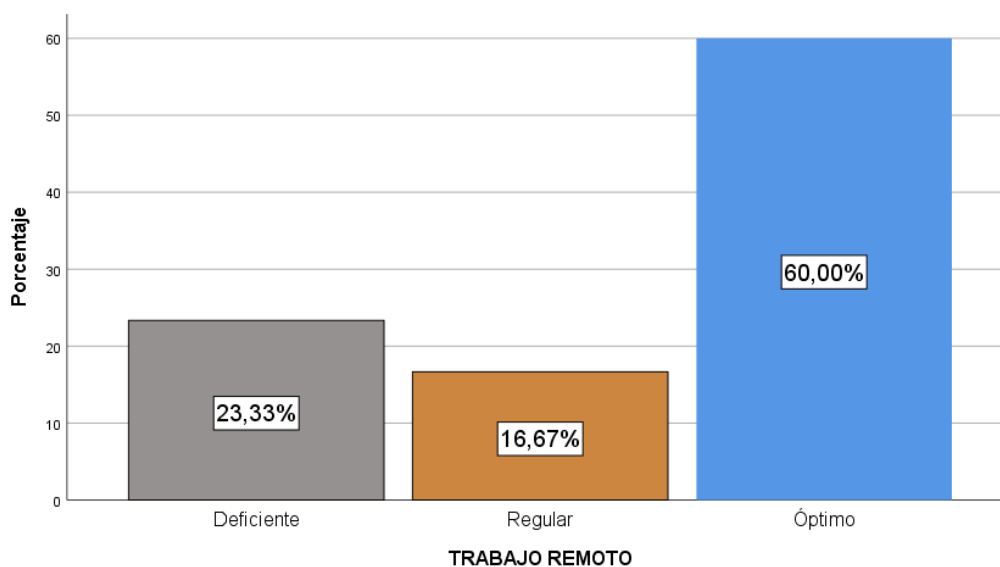
Distribución de frecuencias del trabajo remoto

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 14 | 23,3 | 23,3 |
| Regular | 10 | 16,7 | 40,0 |
| Óptimo | 36 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 1

Diagrama de barras del trabajo remoto



En la tabla y figura 1, se aprecia que el trabajo remoto que ejecuta la asociación civil del Valle de Chicama es percibido como óptimo por el 60,0% de los trabajadores, seguido del 23,3% que lo percibe como deficiente y el 16,7% como regular.

Dimensión 1: Comunicación remota

Tabla 2

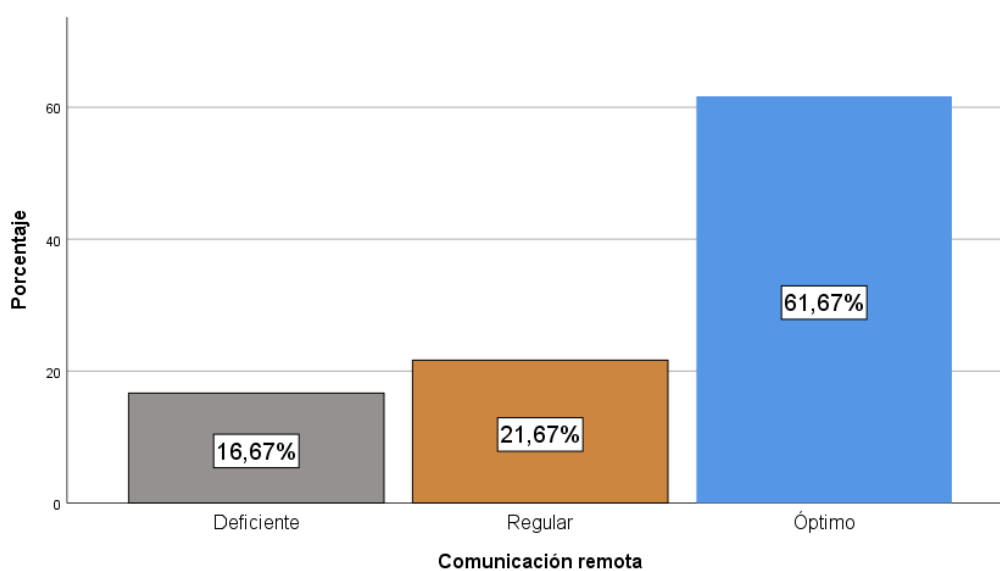
Distribución de frecuencias de comunicación remota

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 10 | 16,7 | 16,7 |
| Regular | 13 | 21,7 | 38,3 |
| Óptimo | 37 | 61,6 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 2

Diagrama de barras de comunicación remota



En la tabla y figura 1, se aprecia que la comunicación remota que utiliza la asociación civil del Valle de Chicama es percibida como óptima por el 61,6% de los trabajadores, seguido del 21,7% que lo percibe como regular y el 16,7% como deficiente.

Dimensión 2: Soporte tecnológico

Tabla 3

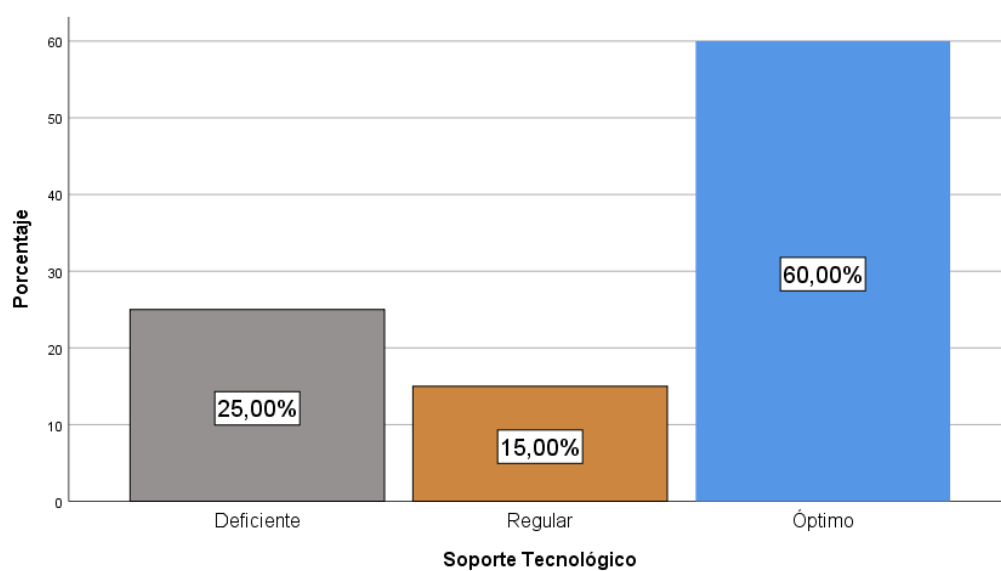
Distribución de frecuencias de soporte tecnológico

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 15 | 25,0 | 25,0 |
| Regular | 9 | 15,0 | 40,0 |
| Óptimo | 36 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 3

Diagrama de barras de soporte tecnológico



En la tabla y figura 2, se aprecia que el soporte tecnológico que emplea la asociación civil del Valle de Chicama es percibido como óptimo por el 60,0% de los trabajadores, seguido del 25,0% que lo percibe como deficiente y 15,0% que lo percibe como regular.

Dimensión 3: Desarrollo de funciones

Tabla 4

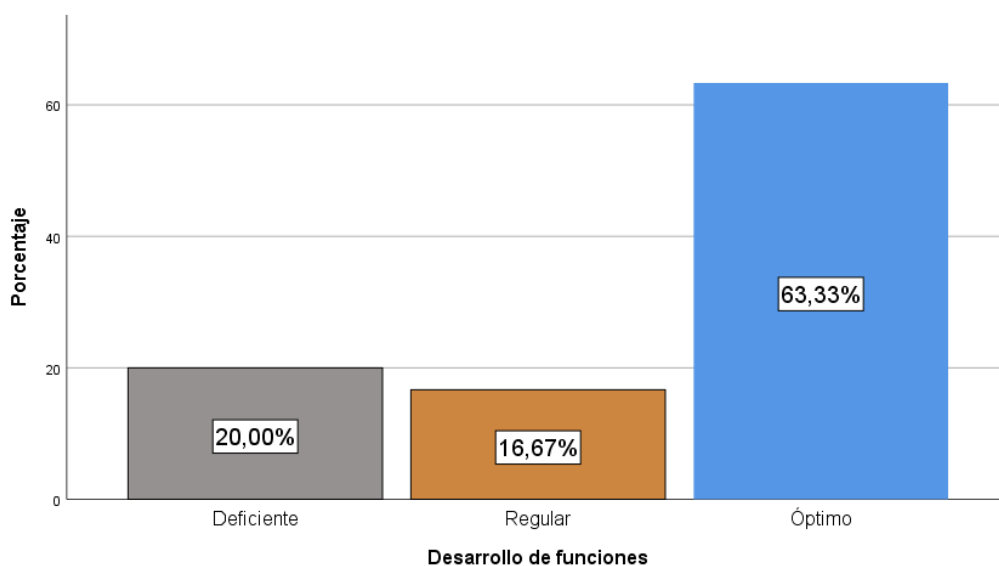
Distribución de frecuencias de desarrollo de funciones

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 12 | 20,0 | 20,0 |
| Regular | 10 | 16,7 | 36,7 |
| Óptimo | 38 | 63,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 4

Diagrama de barras de desarrollo de funciones



En la tabla y figura 4, se aprecia que el desarrollo de funciones de la asociación civil del Valle de Chicama es percibido como óptimo por el 63,3% de los trabajadores; sin embargo, el 20,0% lo percibe como deficiente y el 16,7% como regular.

Dimensión 4: Relación laboral

Tabla 5

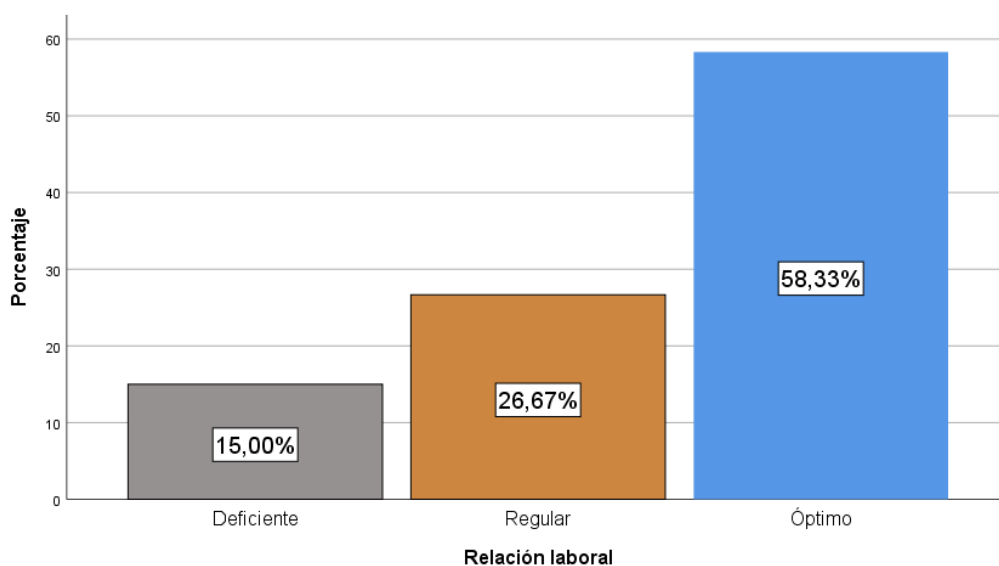
Distribución de frecuencias de relación laboral

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 9 | 15,0 | 15,0 |
| Regular | 16 | 26,7 | 41,7 |
| Óptimo | 35 | 58,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 5

Diagrama de barras de relación laboral



En la tabla y figura 5, se aprecia que la relación laboral en la asociación civil del Valle de Chicama es percibida como óptima por el 58,3% de los trabajadores; sin embargo, el 26,7% lo percibe como regular y el 15,0% como deficiente.

Variable 2: Comunicación organizacional

Tabla 6

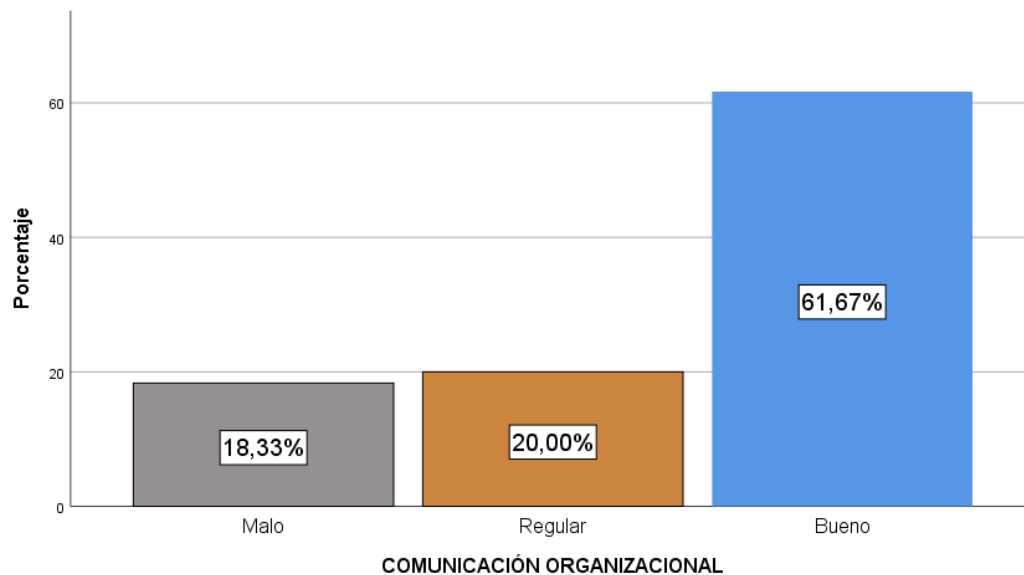
Distribución de frecuencias de la comunicación organizacional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 11 | 18,3 | 18,3 |
| Regular | 12 | 20,0 | 38,3 |
| Bueno | 37 | 61,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 6

Diagrama de barras de la comunicación organizacional



En la tabla y figura 5, se visualiza que la comunicación organizacional en la asociación civil del Valle de Chicama es buena de acuerdo al 61,7% de los trabajadores; sin embargo, el 20,0% señala que se encuentra en un nivel regular y el 18,3% en un nivel mala.

Dimensión 1: Comunicación descendente

Tabla 7

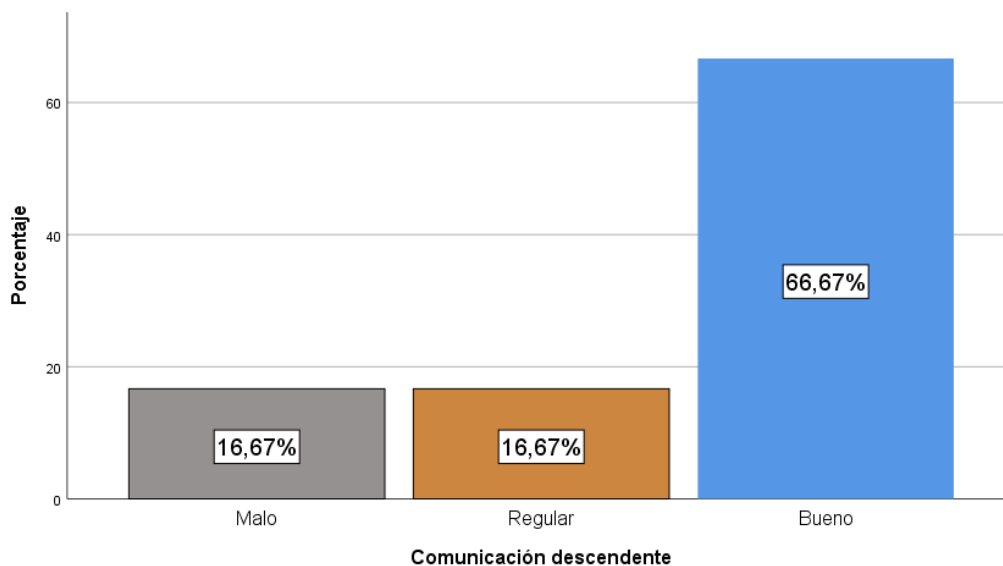
Distribución de frecuencias de comunicación descendente

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 10 | 16,7 | 16,7 |
| Regular | 10 | 16,7 | 33,4 |
| Bueno | 40 | 66,6 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 7

Diagrama de barras de comunicación descendente



En la tabla y figura 6, se visualiza que la comunicación descendente en la asociación civil del Valle de Chicama es percibida como buena por el 66,6% de los trabajadores; sin embargo, el 16,7% señala que la comunicación descendente es mala y otro 16,7% lo cataloga como regular.

Dimensión 2: Comunicación ascendente

Tabla 8

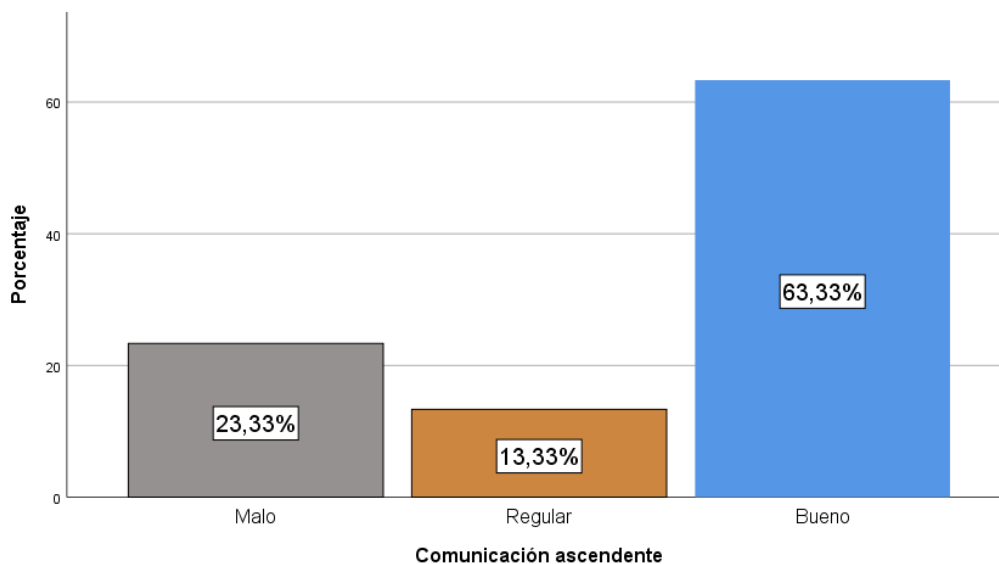
Distribución de frecuencias de comunicación ascendente

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 14 | 23,3 | 23,3 |
| Regular | 8 | 13,3 | 36,7 |
| Bueno | 38 | 63,3 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 8

Diagrama de barras de comunicación ascendente



En la tabla y figura 6, se visualiza que comunicación ascendente en la asociación civil del Valle de Chicama es percibida como buena por el 63,3% de los trabajadores; sin embargo, el 23,3% manifiesta que es mala y el 13,3% lo cataloga como regular.

Dimensión 3: Comunicación horizontal

Tabla 9

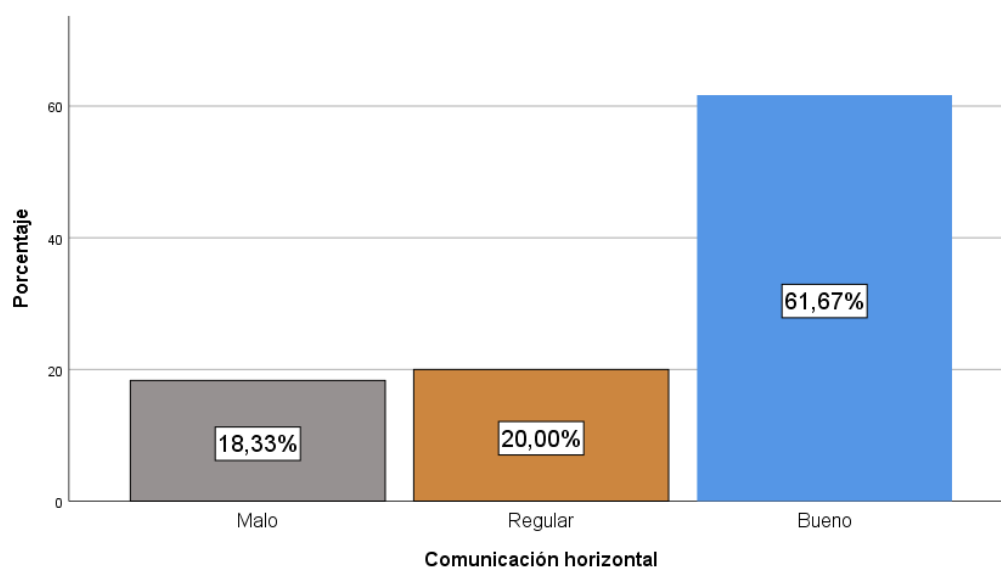
Distribución de frecuencias de comunicación horizontal

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 11 | 18,3 | 18,3 |
| Regular | 12 | 20,0 | 38,3 |
| Bueno | 37 | 61,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 9

Diagrama de barras de comunicación horizontal



En la tabla y figura 7, se visualiza que comunicación horizontal de la asociación civil del Valle de Chicama es percibida como buena por el 61,7% de los trabajadores; sin embargo, el 20,0% manifiesta que es regular y el 18,3% lo cataloga como mala.

Dimensión 4: Comunicación diagonal

Tabla 10

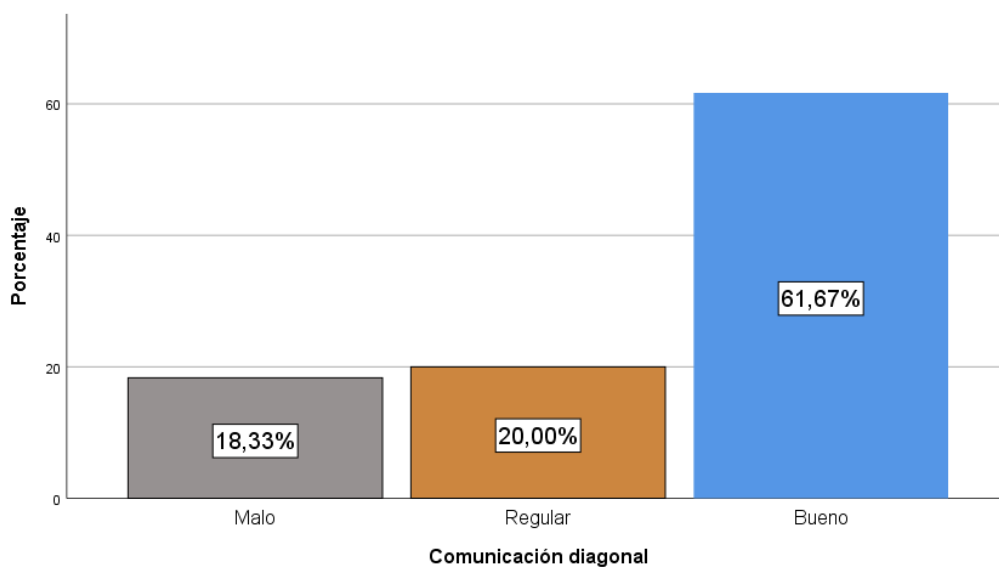
Distribución de frecuencias de comunicación diagonal

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Malo | 11 | 18,3 | 18,3 |
| Regular | 12 | 20,0 | 38,3 |
| Bueno | 37 | 61,7 | 100,0 |
| Total | 60 | 100,0 | |

Nota. Datos procesados en SPSS versión 27

Figura 10

Diagrama de barras de comunicación diagonal



En la tabla y figura 8, se visualiza que la comunicación diagonal de la asociación civil del Valle de Chicama es percibida como buena por el 61,7% de los trabajadores; sin embargo, el 20,0% manifiesta que es regular y el 18,3% lo cataloga como mala.

4.2. Análisis inferencial

Toscano (2018), señala que la estadística inferencial consta de las pruebas de hipótesis mediante la estadística paramétrica o no paramétrica en función a la distribución de los datos, considerando la asociación entre las variables, por lo que existe una hipótesis nula y una hipótesis alterna, que serán aceptadas de acuerdo al nivel de significancia.

Regla de decisión

Si, Sig. bilateral $\leq 0,05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Si, Sig. bilateral $> 0,05$, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_0 .

Donde:

- Sig. bilateral = 5% (0,05)
- H_0 = Hipótesis Nula
- H_a = Hipótesis alterna

Tabla de coeficiente de correlación

Tabla 11

Interpretación del coeficiente de correlación

| Rango | Tipo de relación |
|-------|--|
| -1,00 | Correlación indirecta perfecta |
| -0,90 | Correlación indirecta muy fuerte |
| -0,75 | Correlación indirecta considerable |
| -0,50 | Correlación indirecta media |
| -0,25 | Correlación indirecta débil |
| -0,10 | Correlación indirecta muy débil |
| 0,00 | No existe correlación alguna entre las variables |
| +0,10 | Correlación directa muy débil |
| +0,25 | Correlación directa débil |
| +0,50 | Correlación directa media |
| +0,75 | Correlación directa considerable |
| +0,90 | Correlación directa muy fuerte |
| +1,00 | Correlación directa perfecta |

Nota: Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández et al. (2014).

En la tabla 11, se aprecia la interpretación del coeficiente de correlación

de la prueba estadística Rho de Spearman, cuyos resultados fluctúan entre -1,00 a +1,00.

Prueba de hipótesis general

H_i: Existe relación directa entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

H₀: No existe relación directa entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

Tabla 12

Correlación entre trabajo remoto y comunicación organizacional

| | | | Comunicación organizacional | Trabajo remoto |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Comunicación organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,917** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Trabajo remoto | Coeficiente de correlación | ,917** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La relación es significativa

En la tabla 12, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$ (5%), por lo que se acepta la hipótesis alterna, la misma que señala que existe relación directa entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un grado muy fuerte de correlación de 0,917.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación directa entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

H₀: No existe relación directa entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

Tabla 13

Correlación entre comunicación descendente y trabajo remoto

| | | | Comunicación descendente | Trabajo remoto |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Comunicación descendente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,826** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Trabajo remoto | Coeficiente de correlación | ,826** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La relación es significativa

En la tabla 13, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis específica 1, la misma que señala que existe relación directa entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un grado considerable de correlación de 0,826.

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación directa entre comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

H₀: No existe relación directa entre comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

Tabla 14

Correlación entre comunicación ascendente y trabajo remoto

| | | | Comunicación ascendente | Trabajo remoto |
|--------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación ascendente | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,825** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Trabajo remoto | Coeficiente de correlación | ,825** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La relación es significativa

En la tabla 14, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis específica 2, la misma que señala que existe relación directa entre comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un grado considerable de correlación de 0,825.

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación directa entre comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

H₀: No existe relación directa entre comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

Tabla 15

Correlación entre comunicación horizontal y trabajo remoto

| | | | Comunicación horizontal | Trabajo remoto |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Comunicación horizontal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,917** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Trabajo remoto | Coeficiente de correlación | ,917** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

**.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La relación es significativa

En la tabla 15, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis específica 3, la misma que señala que existe relación comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un grado muy fuerte de correlación de 0,917.

Prueba de hipótesis específica 4

H₄: Existe relación directa entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

H₀: No existe relación directa entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021

Tabla 16

Correlación comunicación diagonal y trabajo remoto

| | | | Comunicación diagonal | Trabajo remoto |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------|
| Rho de Spearman | Comunicación diagonal | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,793** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | Trabajo remoto | Coefficiente de correlación | ,793** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. La relación es significativa

En la tabla 16, se refleja una significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis específica 4, la misma que señala que existe relación directa entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un grado considerable de correlación de 0,793.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general del estudio, se evidenció que existe relación positiva entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, el coeficiente de correlación fue de 0,917, por lo que presentó una relación muy fuerte de acuerdo a la tabla de interpretación de Rho de Spearman. Estos resultados son similares a los obtenidos por Rodríguez y Pardo (2020), quienes en su tesis plantearon como finalidad evaluar la relación entre el trabajo remoto y comunicación organizacional en empresas colombianas de la ciudad de Bogotá, obteniendo un coeficiente de 0,745, concluyendo también que existe relación entre dichas variables. Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Acosta y Muñoz (2020), que manifiestan que esta modalidad de trabajo es relativamente nueva; estando normalmente acostumbrados al desarrollo de un trabajo bajo una modalidad presencial, por lo que requiere una ardua gestión de cambio, que implica un acondicionamiento tecnológico y una adecuada comunicación para adquirir nuevas rutinas, aún más, si ninguno de los miembros del equipo ha realizado teletrabajo de manera ocasional.

Respecto a los resultados descriptivos, en relación al trabajo remoto se identificó que el trabajo remoto que ejecuta la asociación civil del Valle de Chicama es percibido como óptimo por el 60,0% de los trabajadores, ello en función a sus cuatro dimensiones: comunicación remota, soporte tecnológico, desarrollo de funciones y la relación laboral. Por otro lado, el 61,7 % de los trabajadores de la asociación civil del Valle de Chicama considera que la comunicación organizacional es buena, ello en función de sus dimensiones como la comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal y la comunicación diagonal. En ese sentido, la asociación civil del Valle Chicama al realizar mejoras en el trabajo remoto, como destinar una mayor inversión en los equipos tecnológico o brindar herramientas eficientes a los trabajadores para desarrollar un mejor trabajo a la distancia, se tendrá un mayor nivel de comunicación organizacional. Al respecto, Hermoza (2020), en su

estudio obtuvo resultados similares al presente, encontrando que el 51,0 % considera que la comunicación digital es regular, frente a un 12,7 % que la define como mala, manifestando que las plataformas digitales son factibles, pero hay aspectos a optimizar, que deben ser tratados para permitir que la comunicación digital alcance su verdadero potencial permitiendo un mejor trabajo. De igual manera, desde el aspecto teórico, armonizan con la teoría de las relaciones humanas, desarrollada por Elton Mayo, postula que lo más importante de las organizaciones es el capital humano, por lo que ésta debe laborar en un ambiente de bienestar, estudiando al ente como un conjunto de personas y no como una máquina.

Respecto al primer objetivo específico de la presente investigación, se evidenció que existe relación directa entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Obteniendo también un grado considerable de correlación de 0,826; lo que se traduce que una mejor comunicación descendente (desde los más altos mandos hacia las áreas inferiores) permitirá un mejor trabajo remoto. Ello es similar a lo propuesto por Aroni (2019), quien señala que una comunicación descendente hace referencia aquella que es emitida por los altos directivos hacia los diferentes mandos menores o personal de cargos inferiores dentro de las organizaciones. Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Pineda (2020), quién después de realizar una revisión sistemática de literatura, concluye que la comunicación organizacional, tanto ascendente, descendente, horizontal o diagonal, debe estar guiada por una directiva de comunicación integral que brinde importancia a la demanda, interés y expectativas de todos los involucrados. Debe haber una integración total entre estas modalidades comunicacionales buscando una adaptación a nuevos sistemas y desafíos, logrando la efectividad y eficiencia organizacional.

Respecto al segundo objetivo específico de la presente investigación, se evidenció que existe relación directa entre comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Estos resultados permitieron

rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, obteniendo un grado considerable de correlación de 0,825; lo que significa que a mejor comunicación ascendente (desde las áreas inferiores hacia los altos mandos) mejor será el trabajo remoto. Al respecto Aroni (2019), manifiesta que la comunicación ascendente toma en cuenta a la información que va desde los subordinados hacia un nivel superior como jefaturas o altos mandos de la organización. Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Montalvo (2020), que se orientó a estudiar la viabilidad del trabajo remoto como una alternativa ante las situaciones globales de salud que vivimos, empleando un análisis descriptivo y cualitativa en empresas mexicanas, concluye que si bien se mejora la capacidad para poder organizar los tiempos y los espacios virtuales a través del trabajo remoto, esta modalidad de trabajo dificulta también la comunicación organizacional, mostrando una eminente relación entre ambas variables.

Respecto al tercer objetivo específico de la presente investigación, se evidenció que existe relación directa entre comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Se obtuvo un grado muy fuerte de correlación de 0,917; lo que significa que a mejor comunicación horizontal (entre colaboradores de un mismo nivel) mejor será el trabajo remoto. De la misma manera Aroni (2019), manifiesta en cuanto a la comunicación horizontal, es aquella que se establece entre personas pertenecientes a un mismo nivel jerárquico, es decir, no existe una relación de autoridad o de subordinación. Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Montealegre (2018), empleando el método de caso, basado en siete organizaciones que emplearon la modalidad del trabajo remoto en la ciudad de Antioquía, Colombia, mediante entrevistas semi estructuradas a directivos y análisis documental, concluye que el trabajo remoto se convierte en un posible punto de conexión y relación con la comunicación, entre colaboradores de distintas generaciones que laboran en una organización.

Respecto al cuarto objetivo específico de la presente investigación, se evidenció que existe relación directa entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, con un

nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05. Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. De igual manera que en las evaluaciones anteriores, el grado de correlación obtenido fue considerable con un coeficiente de correlación de 0,793; lo que significa que a mejor comunicación diagonal mejor será el trabajo remoto. En relación a ello Aroni (2019), sostiene que la comunicación diagonal es la que se presenta cuando los colaboradores que realizan los procesos comunicativos pertenecen a distintos niveles jerárquicos, donde no necesariamente existe una relación de subordinación o dependencia. Estos resultados se condicen con el enfoque conceptual de Pertas et al. (2020), quien señala que la comunicación diagonal es aquella en la que se emite un mensaje o información entre distintos puestos y niveles, mediante el cual se intercambian mensajes bajo ciertos parámetros y estrategias desarrolladas por la empresa, siendo su aporte significativo para el logro de los objetivos organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Según los resultados encontrados se concluye que existe relación directa entre trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, en un grado de correlación muy fuerte dado que el coeficiente obtenido fue de 0,917, por lo que, al desarrollar un mejor trabajo remoto, aumentará de manera positiva el nivel de comunicación organizacional en la asociación civil.

Segunda

Se determinó que existe relación directa considerable entre comunicación descendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, demostrado por un coeficiente de correlación con un $Rho = 0,826$ y una significancia bilateral de 0,000.

Tercera

Se determinó que existe relación directa considerable entre comunicación ascendente y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, demostrado por un coeficiente de correlación con un $Rho = 0,825$ y una significancia bilateral de 0,000.

Cuarta

Se determinó que existe relación directa muy fuerte entre comunicación horizontal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, demostrado por un coeficiente de correlación con un $Rho = 0,917$ y una significancia bilateral de 0,000.

Quinta

Se determinó que existe relación directa considerable entre comunicación diagonal y trabajo remoto en una asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, 2021, demostrado por un coeficiente de correlación con un $Rho = 0,793$ y una significancia bilateral de 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se les sugiere a los directivos de la asociación civil del Valle de Chicama, La Libertad, continuar ejecutando estrategias en cuanto a la comunicación organizacional para mejorar del trabajo remoto, mediante un plan de comunicación remota que permita un mejor desarrollo de funciones a distancia y brindando los recursos necesarios para un correcto funcionamiento. De esta manera se podrá mantener un alto nivel de comunicación organizacional, dado que se ha demostrado la relación entre dichas variables.

Segunda

En cuanto a la comunicación descendente, se sugiere a los directivos de la asociación civil el empleo de canales adecuados que permitan una fácil decodificación de la información dada desde los altos mandos hacia los trabajadores empleando un lenguaje claro y directo al personal.

Tercera

En cuanto a la comunicación ascendente, se recomienda a los coordinadores de la asociación civil realizar un monitoreo continuo del trabajo remoto con la finalidad de detectar a tiempo cualquier problemática que pueda afectar el desarrollo de funciones y la comunicación entre los trabajadores de la empresa.

Cuarta

Se recomienda a los miembros de la asociación civil fomentar la participación de los empleados, de manera que éstos se sientan en confianza para poder comunicar a sus supervisores o jefes alguna propuesta, medida, o alguna situación que les pueda afectar. De esta manera la relación – colaborador – jefe se vuelva más efectiva.

Quinta

Se sugiere al presidente de la asociación civil fomentar una comunicación respetuosa entre todas las áreas de la empresa con la finalidad de potenciar el trabajo en equipo, el cual esté basado en relaciones afectivas de diálogo y respeto.

Sexta

Para que la empresa siga manteniendo su alto nivel de comunicación, se les recomienda tener una coordinación constante entre todas las áreas de la empresa, donde cada trabajador se sienta parte de la organización, aumentando también su compromiso con ésta.

REFERENCIAS

- Acosta García, A. E., y Muñoz Pastrana, J. P. (2020). *Lecciones aprendidas del trabajo remoto de equipos agilistas por la pandemia COVID-19*. Bogotá: EAN Universidad.
- Alcazar Ponce, J. (2021). *Trabajo remoto vs teletrabajo, las ventajas y desventajas de trabajar fuera de oficina*. Innovation & Lifetime Value Partners. <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>
- Armírola, L., García, M., y Romero, G. (2020). Nueva teoría estratégica: el paradigma emergente para la co-construcción y transformación de la realidad. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 52(15), 149-169. <http://doi.org/10.15198/seeci.2020.52.149-169>
- Bisbal, M. (2020). Claves en tiempos digitales. En *Prosumidores y comunicación en la era digital* (págs. 9-32). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Bonilla, D., Camacho, D., Peñaranda, N. (2019). *Teletrabajo como factor innovador para las mypes en la ciudad de Santa Marta* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia] <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/13204>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Cohen, N., y Gómez, G. (2019). *Teoría de Nash y teletrabajo: una guía práctica para que todos ganen*. Management. <https://www.iprofesional.com/management/314992-teoria-de-nash-y-teletrabajo-una-guia-practica-para-que-todos-ganen>
- Colombo, D. (2020). *Metodología de la investigación*. Teseo.
- Filardi, F., Castro, R., y Zanini, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in the Brazilian public administration: analysis of the experience of SERPRO and the Receita Federal. *Cuadernos EBAPE*, 18(1), 28-46. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605>
- Freitas, I., Reis, H., Braga, F., y Araujo, L. (2020). Radical technological innovation and organizational change: the institutionalization of resilient organizations and substantive forms of work. *EBAPE.BR*, 17(4), 895-

922. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190144>

- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., y Díaz, L. (2020). *Metodología de la Investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-para-adm-Joaquin-Garcia-Dlhigo.pdf>
- Hermoza, S. (2020). *Percepciones de la comunicación digital de los actores educativos del colegio Pedro Ruiz Gallo*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Iglesias, M. (2016). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Ediciones Novedades.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2020). *Informe de Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación*. Lima.
- Instituto Peruano de Economía. (12 de agosto de 2020). *Las dificultades del trabajo remoto en Apurímac*. doi:<https://www.ipe.org.pe/portal/las-dificultades-del-trabajo-remoto-en-apurimac/>
- Jaimes, H. (2020). *Comunicación organizacional: sobrevivir a un entorno complejo*. Caracas: Saber UCAB.
- Ladino, P. (2017). *Teorías de la comunicación*. Fondo editorial Areandino. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1399/Teor%C3%ADas%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marulanda, J. (2015). *La transformación de los modelos de la comunicación en el surgimiento de la sociedad de la información: Del modelo de flujo unidireccional a la comunicación descentralizada*. [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/386502/jamb1de1.pdf?sequence=1>

- Krohling, M. (2018). A comunicação estratégica nas organizações contemporâneas. *Media & Jornalismo*, 18(33), 13-24.
<http://www.scielo.mec.pt/pdf/mj/v18n33/v18n33a02.pdf>
- McLuhan, M., y Powers, B. R. (2020). *La aldea global: transformaciones en la vida y los medios de comunicación mundiales en el siglo XXI*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Montalvo, J. (2020). Teletrabajo: modalidad en expansión. *Enfoques jurídicos*, 121-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7531856>
- Montealegre, M. (2018). Comunicación y teletrabajo para la convergencia generacional. *Revista ComHumanitas*, 16-27.
- Neiva, F. (2018). Comunicação das Organizações: Um olhar sobre a importância da Comunicação Interna. *Media & Jornalismo*, 18(33), 61-73. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/mj/v18n33/v18n33a05.pdf>
- Padilla, M., y Patiño, M. (2020). Tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo social: una propuesta metodológica. *Revista de tecnología y sociedad*, 10(18), 1-22.
<https://doi.org/10.32870/pk.a10n18.432>
- Peralta Beltrán, Á. R., Bilous, A., Flores, J. C., y Bombón Escobar, C. F. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402204>
- Pineda Henao, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista Gestión, Organizaciones y Negocios [GEON]*, 9-25.
- Pineda, A. E. (2020). Organizational communication in business management: challenges and opportunities in the digital scenario. *Revista GEON*, 9-25.
- Pinto, A., y Muñoz, G. J. (2020). *Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis*. Santiago de Chile: Universidad Adolfo Ibáñez.
doi:https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
- Prado, D. (2018). *Relación entre la comunicación organizacional y manejo de conflictos de los vendedores de Seguros de Vida de Pacífico*. Trujillo. 2017. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Puertas, R., Yaguache, J., y Altamirano, V. (2020). New Trends in

- Organizational Communication. *Journal of communication*, 29.
<https://doi.org/10.14201/fjc202020711>
- Rodríguez Martín, D. C., y Pardo Díaz, M. L. (2020). *El teletrabajo en tiempo de Covid-19*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Rodríguez-Fernández, L., y Vázquez-Sande, P. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *El profesional de la información*, 28(5), 1-7.
- Romero, V., Palacios, J., García, S., Coaula, E., Campos, R., y Salazar, C. (2020). Distanciamiento social y aprendizaje remoto. *Cátedra Villarreal*, 81-92.
- Rosales, M. (2019). *Clima laboral en trabajadores de una empresa minera en la provincia de Oyón - Lima. (Tesis de Pregrado)*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3823/UNFV_ROSALES_MATIENZO_MARIO RONAL_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rueda, I., Tamayo, G., Acosta, B., Cueva, F., y Idrobo, P. (2020). Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación. *Saberes*, 12(1), 73-85. <http://www.scielo.org.ar/scieloOrg/php/articleXML.php?pid=S1852-42222020000100004&lang=es>
- Suarez, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020 [Tesis de posgrado]*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
- Zamora, E. (2020). *Sistema de comunicación en una empresa con contratación de tipo remota en busca de sentimiento de pertenencia, eficiencia laboral y relacionamiento interno*. Santiago de Cali: Universidad Autónoma de Occidente.
- Zanfrillo, A., y Artola, M. (2019). Characterization of a digital communication models in organizations of the third sector. *Future Vision*, 23(1), 1-11.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|----------------|---|---|-------------------------|---|---------|
| Trabajo remoto | Es una modalidad laboral donde los trabajadores desarrollan sus funciones fuera de su lugar de trabajo, haciendo uso de soportes tecnológicos, bajo un nuevo enfoque de comunicación y relación laboral (Zamora, 2020). | Esta variable fue medida a través de un cuestionario, haciendo uso de la técnica de la encuesta, mediante el uso de la tecnología digital. Este instrumento fue tomado como base de la propuesta hecha por Suarez (2020), las que fueron utilizadas como dimensiones empleando una escala de tipo Likert. | Comunicación remota | Consistencia Claridad Asignación de funciones | Ordinal |
| | | | Soporte Tecnológico | Equipos informáticos Internet Herramientas de comunicación | |
| | | | Desarrollo de funciones | Planificación Coordinación Organización Monitoreo | |
| | | | Relación laboral | Participación Cumplimiento de actividades Carga horaria Satisfacción | |

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|-----------------------------|--|--|--------------------------|--|---------|
| Comunicación organizacional | Es el proceso mediante el cual se intercambian mensajes bajo ciertos parámetros y estrategias desarrolladas por la empresa, siendo su aporte significativo para el logro de los objetivos organizacionales (Puertas et al., 2020). | Esta variable fue medida a través de un cuestionario, haciendo uso de la técnica de la encuesta, mediante el uso de la tecnología digital. Este instrumento fue tomado como base de la propuesta hecha por Aroni (2019), las que fueron utilizadas como dimensiones empleando una escala de tipo Likert. | Comunicación descendente | Designación de tareas y roles Difusión de políticas Trato al personal | Ordinal |
| | | | Comunicación ascendente | Reuniones periódicas Toma de decisiones Apertura a propuestas Presentación de trabajo | |
| | | | Comunicación horizontal | Participación Intercambio de información Trabajo en equipo Relaciones laborales | |
| | | | Comunicación diagonal | Organización Coordinación | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1 - Trabajo remoto

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

| Siempre (S) | Casi siempre (CS) | A veces (A) | Casi nunca (CN) | Nunca (N) |
|-------------|-------------------|-------------|-----------------|-----------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Enunciado | S | CS | A | CN | N |
|--|---|----|---|----|---|
| Dimensión 1: Comunicación remota | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| La empresa me asigna las tareas a través de los canales de comunicación remota (Zoom, google meet, vía telefónica u otros). | | | | | |
| La jefatura coordina mis actividades diarias a través de los canales de comunicación remota. | | | | | |
| Mi jefe directo me comunica los mensajes con claridad a través de los canales de comunicación remota. | | | | | |
| En mi área, la comunicación es clara en la modalidad de trabajo remoto. | | | | | |
| La empresa me ha delegado claramente mis funciones usando los canales de comunicación remota. | | | | | |
| Dimensión 2: Soporte tecnológico | | | | | |
| La empresa me facilita recursos o equipos tecnológicos (laptop, PC, impresora entre otros) para el desarrollo de mis actividades de forma eficiente. | | | | | |
| Los equipos brindados por la empresa son eficientes y de fácil manejo. | | | | | |
| La empresa me ha proporcionado acceso a herramientas telemáticas o software (correo electrónico, intranet institucional, navegación Web, entre otros). | | | | | |

| Enunciado | S | CS | A | CN | N |
|---|---|----|---|----|---|
| La empresa me ha facilitado el acceso a internet. | | | | | |
| Puedo acceder desde cualquier lugar a mi información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto. | | | | | |
| Mantengo comunicación a través de mensajería de grupo (telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros). | | | | | |
| Utilizo la telefonía celular, para comunicarme y para cumplir con mis actividades de trabajo. | | | | | |
| Utilizo el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de mi trabajo. | | | | | |
| Utilizo eficientemente las aplicaciones tecnológicas (Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros) en el desarrollo de videoconferencias, reuniones y capacitaciones. | | | | | |
| Dimensión 3: Desarrollo de funciones | | | | | |
| La empresa planifica las actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo remoto. | | | | | |
| La planificación es necesaria para el desarrollo de mis funciones a través del trabajo remoto. | | | | | |
| Existe coordinación con los responsables del área respecto a las funciones que se realizan en la organización. | | | | | |
| La coordinación es necesaria para el desarrollo de mis funciones a través del trabajo remoto. | | | | | |
| La empresa me ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus tareas remotas. | | | | | |
| Los jefes de áreas monitorean el cumplimiento de mis actividades. | | | | | |
| Me siento a gusto con el monitoreo realizado por la organización. | | | | | |
| Dimensión 4: Relación laboral | | | | | |
| Existen espacios virtuales para la participación de los colaboradores. | | | | | |
| Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de mis actividades remotas. | | | | | |
| Me siento a gusto con la evaluación de mis actividades remotas, realizada por la | | | | | |

| Enunciado | S | CS | A | CN | N |
|---|---|----|---|----|---|
| organización. | | | | | |
| La organización ha determinado horarios de trabajo remoto. | | | | | |
| La organización me asigna carga horaria adecuada para el desarrollo de mis tareas remotas. | | | | | |
| Considero que el tiempo asignado para el desarrollo de mis actividades remotas es suficiente. | | | | | |
| La implementación del trabajo remoto por parte de la organización satisface mis expectativas. | | | | | |
| Me siento a gusto con el trabajo remoto realizado. | | | | | |

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario 2 - Comunicación organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

| Siempre (S) | Casi siempre (CS) | A veces (A) | Casi nunca (CN) | Nunca (N) |
|-------------|-------------------|-------------|-----------------|-----------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| Enunciado | S | CS | A | CN | N |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Dimensión 1: Comunicación descendente | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Mi jefe me comunica con anticipación las tareas y roles de asignados a mi puesto de trabajo. | | | | | |
| Mi jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo. | | | | | |
| Los órganos directivos difunden claramente las políticas de la organización a sus miembros. | | | | | |
| La dirección me manifiesta los objetivos de manera tal que se cree un sentido común de trabajo. | | | | | |
| Mi jefe reconoce cuando hago bien mi labor. | | | | | |
| Mi jefe me motiva regularmente a que exprese mi punto de vista. | | | | | |
| Existe retroalimentación constante por parte de los jefes de trabajo. | | | | | |
| Dimensión 2: Comunicación ascendente | | | | | |
| Usualmente en la organización participo de las reuniones con los jefes. | | | | | |
| Mantengo una buena comunicación con mi jefe. | | | | | |
| Tengo independencia para tomar ciertas decisiones en mi puesto de trabajo. | | | | | |
| Cuando resuelvo alguna duda lo comunico a mi superiores. | | | | | |
| La organización cuenta con apertura para las sugerencias de sus socios. | | | | | |
| La comunicación con mis superiores es efectiva. | | | | | |

| Enunciado | S | CS | A | CN | N |
|--|---|----|---|----|---|
| La información que envió desde mi área de trabajo llega a tiempo. | | | | | |
| Dimensión 3: Comunicación horizontal | | | | | |
| En la organización se propicia la participación interdisciplinaria para el desarrollo de proyectos. | | | | | |
| En la organización se han establecido mecanismos para la comunicación entre personas del mismo nivel de puesto. | | | | | |
| En la organización se comparte información con los colaboradores de la misma área de trabajo. | | | | | |
| El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro. | | | | | |
| Se reconoce la cooperación y el trabajo en equipo en la organización. | | | | | |
| En la organización existe una buena relación con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| En la organización existe un clima de apertura y confianza entre sus miembros. | | | | | |
| En la organización existe una buena comunicación con mis compañeros de la misma área de trabajo. | | | | | |
| En la organización existe apoyo entre compañeros de la misma área de trabajo para el desarrollo de algunos proyecto o actividad. | | | | | |
| En la organización existe un buen ambiente de trabajo. | | | | | |
| Dimensión 4: Comunicación diagonal | | | | | |
| La información que se emite a otras áreas es organizada. | | | | | |
| La comunicación es fluida entre áreas. | | | | | |
| En mi área de trabajo es común compartir información y coordinar con otras áreas de trabajo. | | | | | |
| Existe una buena coordinación para el procesamiento de la información con otras áreas de trabajo. | | | | | |

¡Muchas gracias por su participación!

| Título de la investigación: "Trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del valle de Chicama, 2021" | | | | | | | |
|---|---------------------|------------------------------|--|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Miyamoto Dávila, Julio Daniel | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Magaly Ericka Luna Gamarra | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINIÓN DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Trabajo remoto | Comunicación remota | Consistencia | 1. La empresa me asigna las tareas a través de los canales de comunicación remota (Zoom, google meet, vía telefónica u otros). 2. La jefatura coordina mis actividades diarias a través de los canales de comunicación remota. | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Claridad | 3. Mi jefe directo me comunica los mensajes con claridad a través de los canales de comunicación remota. 4. En mi área, la comunicación es clara en la modalidad de trabajo remoto. | | | | |
| | | Asignación de funciones | 5. La empresa me ha delegado claramente mis funciones usando los canales de comunicación remota. | | | | |
| | Soporte Tecnológico | Equipos informáticos | 6. La empresa me facilita recursos o equipos tecnológicos (laptop, PC, impresora entre otros) para el desarrollo de mis actividades de forma eficiente. 7. Los equipos brindados por la empresa son eficientes y de fácil manejo. 8. La empresa me ha proporcionado acceso a herramientas telemáticas o software (correo electrónico, intranet institucional, navegación Web, entre otros). | | | | |
| | | | 9. La empresa me ha facilitado el acceso a internet. 10. Puedo acceder desde cualquier lugar a mi información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto. | | | | |
| | | Internet | | | | | |
| | | Herramientas de comunicación | 11. Mantengo comunicación a través de mensajería de grupo (telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros). 12. Utilizo la telefonía celular, para comunicarme y para cumplir con mis actividades de trabajo remoto. 13. Utilizo el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de mi trabajo. 14. Utilizo eficientemente las aplicaciones tecnológicas (Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros) en el desarrollo | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|-----------------------------|---|--|--|--|
| | | | de videoconferencias, reuniones y capacitaciones. | | | |
| | Desarrollo de funciones | Planificación | 15. La empresa planifica las actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo. 16. La planificación es necesaria para el desarrollo de mis funciones a través del trabajo remoto. | | | |
| | | Coordinación | 17. Existe coordinación con los responsables del área respecto a las funciones que se realizan en la organización. 18. La coordinación es necesaria para el desarrollo de mis funciones a través del trabajo remoto. | | | |
| | | Organización | 19. La empresa me ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus tareas remotas. | | | |
| | | Monitoreo | 20. Los jefes de áreas monitorean el cumplimiento de mis actividades remotas. 21. Me siento a gusto con el monitoreo realizado por la organización. | | | |
| | Relación laboral | Participación | 22. Existen espacios virtuales para la participación de los colaboradores. | | | |
| | | Cumplimiento de actividades | 23. Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de mis actividades remotas. 24. Me siento a gusto con la evaluación de mis actividades remotas, realizada por la organización. | | | |
| | | Carga horaria | 25. La organización ha determinado horarios de trabajo remoto. 26. La organización me asigna carga horaria adecuada para el desarrollo de mis tareas remotas. 27. Considero que el tiempo asignado para el desarrollo de mis actividades remotas es suficiente. | | | |
| | | Satisfacción | 28. La implementación del trabajo remoto por parte de la organización satisface mis expectativas. 29. Me siento a gusto con el trabajo remoto realizado. | | | |
| | Firma del experto: | | Fecha ____ / ____ / ____ | | | |

| Título de la investigación: "Trabajo remoto y comunicación organizacional en una asociación civil del valle de Chicama, 2021" | | | | | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|--|--|---------------------|-----------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: Miyamoto Dávila, Julio Daniel | | | | | | | |
| Apellidos y nombres del experto: Magaly Ericka Luna Gamarra | | | | | | | |
| ASPECTO POR EVALUAR | | | | | OPINION DEL EXPERTO | | |
| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM /PREGUNTA | ESCALA | SI CUMPLE | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| Comunicación organizacional | Comunicación descendente | Designación de tareas y roles | 1. Mi jefe me comunica con anticipación las tareas y roles de asignados a mi puesto de trabajo. 2. Mi jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo. | 5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca | | | |
| | | Difusión de políticas | 3. Los órganos directivos difunden claramente las políticas de la organización a sus miembros. 4. La dirección me manifiesta los objetivos de manera tal que se cree un sentido común de trabajo. | | | | |
| | | Trato al personal | 5. Mi jefe reconoce cuando hago bien mi labor. 6. Mi jefe me motiva regularmente a que exprese mi punto de vista. 7. Existe retroalimentación constante por parte de los jefes de trabajo. | | | | |
| | Comunicación ascendente | Reuniones periódicas | 8. Usualmente en la organización participo de las reuniones con los jefes. 9. Mantengo una buena comunicación con mi jefe. | | | | |
| | | Toma de decisiones | 10. Tengo independencia para tomar ciertas decisiones en mi puesto de trabajo. 11. Cuando resuelvo alguna duda lo comunico a mi superiores. | | | | |
| | | Apertura a propuestas | 12. La organización cuenta con apertura para las sugerencias de sus socios. | | | | |
| | | Presentación de trabajo | 13. La comunicación con mis superiores es efectiva. 14. La información que envío desde mi área de trabajo llega a tiempo. | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |


| | | | | | | | |
|--|-------------------------|----------------------------|--|--|--|--|--|
| | Comunicación horizontal | Participación | 15. En la organización se propicia la participación interdisciplinaria para el desarrollo de proyectos. 16. En la organización se han establecido mecanismos para la comunicación entre personas del mismo nivel de puesto. | | | | |
| | | Intercambio de información | 17. En la organización se comparte información con los colaboradores de la misma área de trabajo. 18. El lenguaje que emplean sus compañeros del mismo nivel es claro. | | | | |
| | | Trabajo en equipo | 19. Se reconoce la cooperación y el trabajo en equipo en la organización. 20. En la organización existe una buena relación con mis compañeros de trabajo. 21. En la organización existe un clima de apertura y confianza entre sus miembros. | | | | |
| | | Relaciones laborales | 22. En la organización existe una buena comunicación con mis compañeros de la misma área de trabajo. 23. En la organización existe apoyo entre compañeros de la misma área de trabajo para el desarrollo de algunos proyecto o actividad. 24. En la organización existe un buen ambiente de trabajo. | | | | |
| | Comunicación diagonal | Organización | 25. La información que se emite a otras áreas es organizada. 26. La comunicación es fluida entre áreas. | | | | |
| | | Coordinación | 27. En mi área de trabajo es común compartir información y coordinar con otras áreas de trabajo. 28. Existe una buena coordinación para el procesamiento de la información con otras áreas de trabajo. | | | | |
| | Firma del experto: | | Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> | | | | |
| | | | | | | | |

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos


Cuadro resumen de validación

| | Nombre de expertos | Grado académico | Resultado |
|----|---|-----------------|-----------|
| 01 | Rosa Guadalupe De La Flor Cedano Guadamos De Brown | Maestría | Aplicable |
| 02 | Fredy Alexis Carranza Villa | Doctorado | Aplicable |
| 03 | José Antonio Benites Vargas | Doctorado | Aplicable |


FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|------------------------------------|---|----------------|-------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Implementación del trabajo remoto | | |
| Objetivo del Instrumento | Determinar el nivel Implementación del trabajo remoto en una asociación civil del valle de Chicama, 2021. | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de la Junta de Usuarios de agua del Valle de Chicama | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | ROSA GUADALUPE DE LA FLOR CEDANO GUADAMOS DE BROWN | DNI N° | 17926935 |
| Título Profesional | LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS | Celular | 999428158 |
| Dirección Domiciliaria | Y-5 LAS PALMAS EL GOLF | | |
| Grado Académico | MBA | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | 05 /12/2020 |

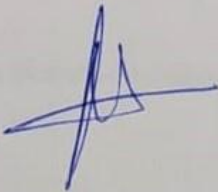
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de Comunicación organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Determinar el nivel de comunicación organizacional en una asociación civil del valle de Chicama, 2021. | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de la Junta de Usuarios de agua del Valle de Chicama | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | ROSA GUADALUPE DE LA FLOR CEDANO GUADAMOS DE BROWN | DNI N° | 17926935 |
| Título Profesional | LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS | Celular | 999428158 |
| Dirección Domiciliaria | Y-5 LAS PALMAS EL GOLF | | |
| Grado Académico | MBA | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | 05/12/2020 |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|------------------------------------|---|----------------|-------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de la Implementación del trabajo remoto | | |
| Objetivo del Instrumento | Determinar el nivel Implementación del trabajo remoto en una asociación civil del valle de Chicama, 2021. | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de la Junta de Usuarios de agua del Valle de Chicama | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Fredy Alexis Carranza Villa | DNI N° | 40101848 |
| Título Profesional | Economista. | Celular | 944904464 |
| Dirección Domiciliaria | Jr. Ayacucho 590 of. 420 | | |
| Grado Académico | Doctor | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | 05 /12/2020 |


FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|------------------------------------|--|----------------|------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de Comunicación organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Determinar el nivel de comunicación organizacional en una asociación civil del valle de Chicama, 2021. | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de la Junta de Usuarios de agua del Valle de Chicama | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Fredy Alexis Carranza Villa | DNI N° | 40101848 |
| Título Profesional | Economista . | Celular | 974904464 |
| Dirección Domiciliaria | Tr. Ayacucho 590 of. 420 | | |
| Grado Académico | Doctor | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | 05/12/2020 |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|--|-----------------------|------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de Comunicación organizacional | | |
| Objetivo del Instrumento | Determinar el nivel de comunicación organizacional en una asociación civil del valle de Chicama, 2021. | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de la Junta de Usuarios de agua del Valle de Chicama | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | José Antonio Benites Vargas | DNI N° | 17897665 |
| Título Profesional | Lic. en Estadística | Celular | 982356233 |
| Dirección Domiciliaria | Fray Domingo de Santo Tomás 163 – Urb. San Andrés Trujillo | | |
| Grado Académico | Doctor en Administración | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | 10/05/2021 |

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| | | | |
|---|---|-----------------------|-------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario del trabajo remoto | | |
| Objetivo del Instrumento | Determinar el nivel implementación del trabajo remoto en una asociación civil del valle de Chicama, 2021. | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de la Junta de Usuarios de agua del Valle de Chicama | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | José Antonio Benites Vargas | DNI N° | 17897665 |
| Título Profesional | Lic. En Estadística | Celular | 982356233 |
| Dirección Domiciliaria | Fray Domingo de Santo Tomás 163.- Urb. San Andrés-Trujillo | | |
| Grado Académico | Doctor en Administración | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | 10 /05/2021 |

Anexo 4. Fiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad del instrumento 1 – Trabajo remoto

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|----------------|
| ,805 | 29 |

Nota. Se consideró a 16 colaboradores para la prueba piloto, con un Alfa de Cronbach de 0,805, siendo un instrumento confiable.

Fiabilidad del instrumento 2 – Comunicación organizacional

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|----------------|
| ,918 | 28 |

Nota. Se consideró a 16 colaboradores para la prueba piloto, con un Alfa de Cronbach de 0,918, siendo también un instrumento confiable.

Anexo 5. Base de datos de prueba piloto

| Colaborador | v1: TRABAJO REMOTO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | TR 1 | TR 2 | TR 3 | TR 4 | TR 5 | TR 6 | TR 7 | TR 8 | TR 9 | TR 10 | TR 11 | TR 12 | TR 13 | TR 14 | TR 15 | TR 16 | TR 17 | TR 18 | TR 19 | TR 20 | TR 21 | TR 22 | TR 23 | TR 24 | TR 25 | TR 26 | TR 27 | TR 28 | TR 29 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| Colaborador | v1: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | C O1 | C O2 | C O3 | C O4 | C O5 | C O6 | C O7 | C O8 | C O9 | CO 10 | CO 11 | CO 12 | CO 13 | CO 14 | CO 15 | CO 16 | CO 17 | CO 18 | CO 19 | CO 20 | CO 21 | CO 22 | CO 23 | CO 24 | CO 25 | CO 26 | CO 27 | CO 28 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO REMOTO Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA ASOCIACIÓN CIVIL DEL VALLE DE CHICAMA, LA LIBERTAD, 2021", cuyo autor es MIYAMOTO DAVILA JULIO DANIEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 09 de Julio del 2021

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID 0000-0002-7543-9275 | Firmado digitalmente por: MLUNAG12 el 09-07- 2021 20:37:08 |

Código documento Trilce: TRI - 0125232